

ISSN : 2252-3812

Vol. IV No. 2 Edisi September 2015-Februari 2016

"AL-FURQAN"
Jurnal Studi Pendidikan Islam**MOTIVASI KERJA DALAM ORGANISASI BERBASIS MANAJEMEN
PENDIDIKAN****Oleh : Syatriadin**

Dosen STAI Al-Amin Dompu Jln. Lintas Wawonduru No. 02

e-mail : jurnal.staialamindpu@gmail.com

Abstract : *Pemenuhan kebutuhan individu dalam organisasi menjadikan pekerjaan memotivasi seseorang menjadi rumit namun penting. Motivasi dimaknai sebagai dorongan yang mendasari kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Tiap orang sangat termotivasi untuk berperilaku dalam cara yang dapat memenuhi kebutuhannya dan kunci keberhasilan pemimpin terletak pada kemampuan memotivasi anggota organisasi.*

Kata Kunci : *Motivasi, Organisasi dan Manajemen Pendidikan*

A. Pendahuluan

Era persaingan global sekarang ini, memaksa setiap perusahaan/organisasi, bahkan setiap individu untuk meningkatkan keunggulan kompetitif dan komperatifnya, memanfaatkan segenap potensi sumber daya-sumber daya yang dimilikinya. Termasuk didalamnya adalah potensi Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia dituntut untuk selalu siap dalam dinamika persaingan dengan cara memaksimalkan kinerjanya, baik secara individu maupun secara kolektif atau tim kerja.

Efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia, sebab organisasi merupakan sistim sosial dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, seseorang atau sekelompok orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha

sekelompok orang yang bekerja sama ataupun secara individual dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.

Untuk itu, pihak manajemen suatu organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan agar dapat memiliki kinerja yang baik. Tetapi, selain penting adanya stimulan-stimulan dari luar pihak manajemen organisasi untuk memotivasi karyawan agar memiliki kinerja yang baik, perlu diperkuat pula dengan adanya stimulan dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit. Mengapa demikian?

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menulis tentang motivasi kerja dalam organisasi yang berbasis manajemen pendidikan.

B. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi pada dasarnya merupakan kebutuhan internal yang tak terpuaskan sehingga menciptakan tegangan-tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dari dalam diri individu. Motivasi sendiri menurut Stephen P. Robbins, (2001: 166) sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk

memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2002 : 341). Menurut RA. Supriyono, motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang di pengaruhi oleh stimuli kekuatan, intrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut (Supriyono, 2003 : 329). Motivasi dalam Winardi (2001 : 2), merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Dari beberapa definisi diatas, maka motivasi dimaknai sebagai dorongan yang didasari kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Sedangkan pemotivasian dimaknai sebagai upaya untuk mendorong seseorang dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Menurut As'ad, motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Kaitannya dengan motivasi dalam perilaku organisasi, menurut Robbins, motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Hasibuan, motivasi berasal dari kata latin, *movere*, yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja lebih keras dan antusias untuk mencapai produktivitas

kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu, akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja. Lebih lanjut Wexley dan Yukl (1977), yang dikutip oleh As'ad, memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is organized and directed*. Motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang dengan sengaja mengikatkan diri menjadi bagian dari organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, salah satunya adalah agar mereka dapat berinteraksi dengan manusia lainya dan agar kebutuhan hidupnya terpenuhi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap individu dalam melakukan aktivitasnya selalu mempunyai dasar dan tujuan yang berbeda. Begitu juga yang terjadi pada karyawan di suatu organisasi, setiap karyawan mempunyai kebutuhan yang berbeda yang dapat menimbulkan dorongan atau motivasi untuk bisa bekerja bahkan untuk bekerja lebih baik lagi. Karena perbedaan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan, maka setiap karyawan juga memiliki alasan yang berbeda mengapa dia harus bekerja.

C. Teori-Teori Motivasi Kerja

Beberapa macam teori motivasi kerja :

a. Teori Motivasi Kerja W. Taylor

Teori motivasi Taylor, dianggap sebagai suatu teori yang paling klasik. Gagasan dasarnya menerangkan bahwa seseorang (pekerja) akan bersedia bekerja dengan baik apabila orang tersebut yakin bahwa dirinya akan mendapat imbalan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan. Semangat kerja seseorang akan menurun bila pembayaran imbalannya tertunda.

b. Teori Hierarki Motivasi Abraham H. Maslow

Menurut A. Maslow, bahwa perilaku karyawan banyak bergantung kepada pemenuhan kebutuhan, jika kebutuhannya terpenuhi, maka dia akan gembira. Sebaliknya apabila kebutuhan tidak terpenuhi, maka dia akan kecewa. Kebutuhan merupakan fondamen yang mendasari perilaku karyawan, tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhan.

c. Teori X dan Y Mc. Gregor

Setelah mengadakan pengamatan terhadap berbagai manajer tradisional, Douglas Mc. Gregor mengemukakan bahwa mereka itu bekerja diatas seperangkat asumsi yang disebut "teori X". lebih lanjut dikatakan bahwa manusia ini pada hakekatnya adalah :

- a. Tidak menyukai bekerja
- b. Tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab, dan lebih menyukai diarahkan atau diperintah.
- c. Mempunyai kemauan yang kecil untuk bereaksi mengatasi masalah-masalah organisasi.
- d. Hanya membutuhkan motivasi fisiologis dan keamanan saja.
- e. Harus diawasi secara ketat dan sering dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan membandingkan teori hierarki kebutuhan Maslow, Mc. Gregor menyatakan asumsi teori X tersebut jika diterapkan secara menyeluruh dan universal bagi setiap orang dalam organisasi akan sering tidak tepat. Pendekatan manajemen yang dikembangkan dari asumsi ini akan banyak mengalami kegagalan mencapai tujuan organisasi. Manajemen berdasarkan perintah dan control ketat, menurutnya tidak banyak berhasil, sebab hanya dapat mengatasi kebutuhan-kebutuhan yang bersifat biologis dan keamanan

saja, sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri lebih dominan tidak bisa dipuaskan.

Menyadari kelemahan dari teori asumsi X itu, maka Mc. Gregor, memberi alternative teori Y yang menyatakan bahwa pada dasarnya manusia itu pada hakekatnya tidak malas dan dapat dipercaya. Secara keseluruhan teori Y mengenai manusia adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu pada hakekatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan kepada seseorang. Keduanya, bekerja dan bermain merupakan aktivitas bermain sehingga diantara keduanya tidak ada perbedaan, jika semua keadaan sama-sama menyenangkan.
2. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi.
3. Kemampuan untuk berkeaktivitas didalam memecahkan persoalan-persoalan organisasi secara luas didistribusikan kepada seluruh karyawan.
4. Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri, tetapi juga pada tingkat kebutuhan-kebutuhan fisiologis dan keamanan.
5. Orang-orang dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat.

d. Dua faktor motivasi Frederick Herzberg

Herzberg, berpendapat bahwa manusia itu memiliki dua kebutuhan dasar. Kedua kebutuhan dasar itu adalah kebutuhan untuk menghindari dari rasa sakit dan bertahan untuk bisa hidup terus, dan kebutuhan untuk tumbuh, berkembang dan belajar.

Herzberg mengatakan, bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang dengan tingkat tingginya, karena kebutuhan tingkat rendah dapat terpenuhi dengan cepat. Oleh Karena itu, cara yang tepat untuk memotivasi seseorang dengan mengatur pekerjaan sedemikian rupa hingga orang itu

memperoleh rasa keberhasilan dengan melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan melaksanakan pekerjaan, seseorang yang dapat termotivasi untuk terus berusaha memenuhi kebutuhan (idaman) tanpa batasnya sebagai upaya pemuasan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, seperti keberhasilan dan pengakuan. Berdasarkan hasil studi, faktor-faktor (yang disebutnya sebagai iklim sehat) yang dapat memenuhi kebutuhan tingkat bawah berbeda dengan kebutuhan-kebutuhan (yang disebut sebagai motivator) yang dapat memenuhi kebutuhan tingkat tinggi seseorang. Jika faktor-faktor iklim sehat (seperti kondisi kerja, gaji dan supervise yang lebih baik) tidak memadai, pegawai merasa tidak puas. Dengan menambahkan faktor iklim sehat (seperti gaji) pada pekerjaan merupakan cara yang paling jelek untuk memotivasi seseorang karena kebutuhan tingkat rendah akan cepat terpenuhi. Jika terpenuhi maka akan menambah gaji lagi untuk lebih lanjut memotivasi pegawai.

D. Konsep Dasar Manajemen Pendidikan

Setiap organisasi memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu aktivitas tersebut adalah manajemen. Banyak pakar administrasi pendidikan yang berpendapat bahwa manajemen itu merupakan kajian administrasi ditinjau dari sudut prosenya. Para pakar administrasi pendidikan, seperti Sergiovanni, Burlingame, Coombs dan Thurston (1987) mendefinisikan manajemen sebagai *process of working with and through others to accomplish organizational goals efficiently*, yaitu proses kerja dengan dan melalui (mendayagunakan) orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Manajemen itu merupakan proses, terdiri atas kegiatan-kegiatan dalam upaya mencapai tujuan kerjasama (administrasi) secara efisien. Pengertian tersebut sesuai dengan pendapat Gorton (1976), yang menegaskan bahwa manajemen merupakan metode yang digunakan

administrator untuk melakukan tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu.

Ada kaitan yang sangat erat antara organisasi, administrasi dan manajemen. Organisasi adalah sekumpulan orang dengan ikatan tertentu yang merupakan wadah untuk mencapai cita-cita mereka, mula-mula mereka mengintegrasikan sumber-sumber materi maupun sikap para anggota yang dikenal sebagai manajemen dan akhirnya barulah mereka melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai cita-cita tersebut. Baik manajemen maupun melaksanakan kegiatan itu disebut administrasi.

Pengertian organisasi yaitu sekelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu nampak sudah ada kesepakatan diantara para ahli. Tetapi pengertian administrasi dengan pengertian manajemen masih kelihatan tidak terpisah secara jelas.

Ada yang mengatakan administrasi sebagai tata cara kerja pemerintah dengan fungsi merencana, mengorganisasi, dan memimpin, (Wajong, 1983). Ada juga yang mengatakan administrasi berhubungan dengan penentuan kebijakan bersama dan koordinasi secara keseluruhan. Ada pula ahli yang menyebut administrasi sebagai pengarah yang efektif sementara manajemen dikatakannya sebagai pelaksana yang efektif (Benton, 1972). Dan ada pula yang mengatakan administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama para anggota organisasi berdasarkan rasional tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Siagian, 1979).

Dalam pendidikan, manajemen itu dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Dipilih manajemen sebagai aktivitas, bukan sebagai individu, agar konsisten dengan istilah administrasi dengan administrator sebagai pelaksananya dan supervise dengan supervisor sebagai pelaksananya. Kepala sekolah misalnya bisa berperan

sebagai administrator dalam mengemban misi atasan, sebagai manajer dalam memadukan sumber-sumber pendidikan, dan sebagai supervisor dalam membina guru-guru pada proses belajar mengajar.

E. Pengertian Manajemen Pendidikan

Berdasarkan uraian tentang manajemen secara umum, maka manajemen pendidikan dapat diberi makna dari beberapa sudut pandang sebagai berikut :

1. Manajemen pendidikan sebagai kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan.
2. Manajemen pendidikan sebagai proses untuk mencapai tujuan pendidikan.
3. Manajemen pendidikan sebagai suatu sistim.
4. Manajemen pendidikan sebagai upaya pendayagunaan sumber-sumber untuk mencapai tujuan pendidikan.
5. Manajemen pendidikan sebagai kepemimpinan manajemen.
6. Manajemen pendidikan sebagai proses pengambilan keputusan.
7. Manajemen pendidikan sebagai aktivitas komunikasi.
8. Manajemen pendidikan dalam pengertian yang sempit sebagai kegiatan ketatausahaan di sekolah.

Lebih lanjut kedelapan makna tersebut dijelaskan oleh Prof. Sutjipto (1994) secara garis besar dapat disebut sebagai berikut :

Pertama, manajemen pendidikan mempunyai pengertian kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan. Seperti kita ketahui, tujuan pendidikan itu merentang dari tujuan yang sederhana sampai dengan tujuan yang kompleks, tergantung lingkup dan tingkat pengertian pendidikan mana yang dimaksud. Tujuan pendidikan dalam satu jam pelajaran dikelas satu sekolah lanjutan tingkat pertama, misalnya, lebih muda dirumuskan dan dicapai dibandingkan dengan tujuan pendidikan nasional.

Kedua, manajemen pendidikan mengandung pengertian proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Proses itu dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemantauan, dan penilaian. Perencanaan meliputi kegiatan menetapkan apa yang ingin dicapai, bagaimana mencapai, berapa lama, berapa orang yang diperlukan dan berapa banyak biayanya. Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas-tugas kepada orang yang terlibat dalam kerjasama pendidikan tadi. Karena tugas-tugas ini, demikian banyak yang tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja, maka tugas-tugas ini dibagi untuk dikerjakan masing-masing anggota organisasi.

Ketiga, manajemen pendidikan dapat dilihat dengan karangka berpikir sistem. Sistem adalah keseluruhan yang terdiri dari bagian-bagian dan bagian-bagian itu berinteraksi dalam suatu proses untuk mengubah masukan menjadi keluaran. Pengertian ini sulit, tetapi sebenarnya tidak demikian. Ambil contoh suatu sekolah. Sekolah itu merupakan suatu kesatuan yang memproses murid menjadi lulusan. Dalam melihat sekolah itu sebagai suatu sistem kita harus melihat : a) masuknya, yaitu bahan mentah yang berasal dari luar sistem (lingkungan) yang akan diolah oleh sistem, dalam sistem sekolah masukan ini adalah anak-anak yang masuk sekolah itu. b) prosesnya, yaitu kegiatan sekolah beserta aparatnya untuk mengolah masukan menjadi keluaran. c) keluaran, yaitu masukan yang telah diolah melalui proses tertentu. Dalam hal ini berupa lulusan.

Keempat, manajemen pendidikan juga dapat dilihat dari segi efektivitas pemanfaatan sumber. Jika manajemen dilihat dari sudut ini perhatian bertuju kepada usaha untuk melihat apakah pemanfaatan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan pendidikan itu sudah mencapai sasaran yang ditetapkan dan apakah dalam pencapaian tujuan itu tidak menjadi pemborosan.

Kelima, manajemen pendidikan juga dapat dilihat dari segi kepemimpinan, merupakan usaha untuk menjawab pertanyaan: bagaimana

dengan kemampuan yang dimiliki administrator pendidikan itu, ia dapat melaksanakan tut wuri handayani dalam mencapai tujuan pendidikan.

Keenam, manajemen pendidikan dapat dilihat dari proses pengambilan keputusan. Kita tahu bahwa melakukan kerjasama dan memimpin kegiatan sekelompok orang bukanlah pekerjaan yang mudah. Setiap kali administrator dihadapkan kepada bermacam-macam masalah dan ia harus memecahkan masalah itu.

Ketujuh, manajemen pendidikan dapat dilihat dari segi komunikasi. Komunikasi dapat diartikan secara sederhana sebagai usaha untuk membuat orang lain mengerti apa yang kita maksudkan, dan kita juga mengerti apa yang dimaksudkan orang lain itu.

Kedelapan, manajemen pendidikan dapat diartikan dalam pengertian yang sempit yaitu kegiatan ketatausahaan yang intinya adalah kegiatan rutin catat mencatat, mendokumentasi kegiatan menyelenggarakan surat-menyurat dengan segala aspeknya, serta mempersiapkan laporan.

F. Fungsi Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan ini memiliki beberapa fungsi diantaranya :

1. Perencanaan (*planning*)

Salah satu fungsi manajemen adalah perencanaan. Program kegiatan apapun perlu direncanakan dengan baik, sehingga semua kegiatan terarah bagi tercapainya tujuan. Rencana merupakan pedoman kerja bagi para pelaksana terkait, baik manajer maupun staf dalam melaksanakan fungsi dan tugas masing-masing.

Perencanaan juga dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan semua aktivitas yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan. Proses perencanaan seperti yang dilakukan pada sekolah harus dilaksanakan secara kolaboratif, artinya

dengan mengikutsertakan personal sekolah dalam semua tahap perencanaan itu.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian disekolah dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses untuk memilih dan memilih orang-orang (guru dan personil sekolah lainnya) serta mengalokasikan prasarana dan sarana untuk menunjang tugas orang itu dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Termasuk didalam kegiatan pengorganisasian adalah penetapan tugas, tanggung jawab, dan wewenang orang-orang tersebut serta mekanisme kerjanya sehingga dapat menjamin tercapainya tujuan sekolah itu.

Ada beberapa hal pokok yang dapat dipedomani dan diperhatikan dalam hubungannya dengan pengorganisasian ini. Sering kali orang menamakan hal pokok tersebut sebagai prinsip. Siagian (1985), mengemukakan prinsip pengorganisasian itu adalah : (a) organisasi itu mempunyai tujuan yang jelas, (b) tujuan organisasi harus dipahami oleh setiap anggota organisasi, (c) tujuan organisasi harus dapat diterima oleh setiap orang dalam organisasi, (d) adanya kesatuan arah dari berbagai bagian organisasi, (e) adanya kesatuan perintah, (f) adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugasnya, (g) adanya pembagian tugas yang jelas, (h) struktur organisasi harus disusun sesederhana mungkin, (i) pola dasar organisasi harus relative permanen, (j) adanya jaminan terhadap jabatan dalam organisasi itu, (k) adanya balas jasa yang setimpal yang diberikan kepada setiap anggota organisasi, (l) penempatan orang yang bekerja dalam organisasi itu hendaknya sesuai dengan kemampuannya.

3. Pengarahan dan Kepemimpinan

Pengarahan diartikan sebagai suatu usaha untuk menjaga agar apa yang telah direncanakan dapat berjalan seperti yang dikehendaki. Suharsimi

Arikunto (1988) memberikan definisi pengarahan sebagai penjelasan, petunjuk, serta pertimbangan dan bimbingan terhadap para petugas yang terlibat, baik secara structural maupun fungsional agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar.

Kegiatan pengarahan dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan : (a) melaksanakan orientasi tentang pekerjaan yang akan dilakukan individu atau kelompok, (b) memberikan petunjuk umum dan petunjuk khusus baik secara lisan maupun tertulis, secara langsung maupun tidak langsung (Suharsimi, 1988).

Secara sederhana kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, dan menuntun orang lain dalam proses kerja agar berfikir, bersikap dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ditinjau dari karakteristik pemimpin, lahirlah tiga jenis kepemimpinan, yaitu kepemimpinan simbolik, kepemimpinan formal, dan kepemimpinan fungsional. Pemimpin simbolik adalah pemimpin yang ramah, jujur, bersemangat, kreatif, tabah, bijaksana, cerdas, humoris dan lemah lembut. Pemimpin formal adalah pemimpin yang memiliki posisi, gelar, jabatan, puncak hierarki dan kuasa. Sedangkan pemimpin fungsional adalah pemimpin yang lahir dari peranan, fungsi dan kemanfaatannya bagi kelompok.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Controlling atau pengawasan dan pengendalian (wasdal) adalah proses untuk mengamati secara terus menerus pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana kerja yang sudah disusun dan mengadakan koreksi jika terjadi. Controlling atau pengawasan adalah fungsi manajemen dimana peran dari personal yang sudah memiliki tugas, wewenang dan menjalankan

pelaksanaannya perlu dilakukan pengawasan agar supaya berjalan sesuai dengan tujuan, visi dan misi perusahaan. Di dalam manajemen perusahaan yang modern fungsi control ini biasanya dilakukan oleh divisi audit internal. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi. Semua fungsi manajemen yang lain, tidak akan efektif tanpa disertai fungsi pengawasan. Dalam hal ini, Louis E. Boone dan David L. Kurtz (1984) memberikan rumusan tentang pengawasan sebagai: "the process by which manager determine whether actual operation are consistent with plans".

Sementara itu, Robert J. Mocker sebagaimana disampaikan oleh T. Hani Handoko (1995) mengemukakan definisi pengawasan yang di dalamnya memuat unsur esensial proses pengawasan, bahwa :

"Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan."

Dengan demikian, pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai. Apabila terjadi penyimpangan di mana letak penyimpangan itu dan bagaimana pula tindakan yang diperlukan untuk mengatasinya. Selanjutnya dikemukakan pula oleh T. Hani Handoko, bahwa proses pengawasan memiliki lima tahapan, yaitu:

- a. Penetapan standar pelaksanaan
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata

- d. Pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpanganpenyimpangan dan
- e. Pengambilan tindakan koreksi, bila diperlukan.

G. Simpulan

Dari hasil uraian singkat diatas tentang motivasi kerja berbasis manajemen pendidikan, dapat disimpulkan bahwa seseorang (pekerja) akan bersedia bekerja dengan baik apabila orang tersebut yakin bahwa dirinya akan mendapat imbalan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan. Semangat kerja seseorang akan menurun bila pembayaran imbalannya tertunda. Berbagai perangkat asumsi manusia ini pada hakekatnya adalah :

- a. Tidak menyukai bekerja
- b. Tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab, dan lebih menyukai diarahkan atau diperintah.
- c. Mempunyai kemauan yang kecil untuk bereaksi mengatasi masalah-masalah organisasi.
- d. Hanya membutuhkan motivasi fisiologis dan keamanan saja.
- e. Harus diawasi secara ketat dan sering dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, manajemen pendidikan dapat diberi makna dari beberapa sudut pandang sebagai berikut :

- 4. Manajemen pendidikan sebagai kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan.
- 5. Manajemen pendidikan sebagai proses untuk mencapai tujuan pendidikan.
- 6. Manajemen pendidikan sebagai suatu sistim.
- 7. Manajemen pendidikan sebagai upaya pendayagunaan sumber-sumber untuk mencapai tujuan pendidikan.
- 8. Manajemen pendidikan sebagai kepemimpinan manajemen.

9. Manajemen pendidikan sebagai proses pengambilan keputusan.
10. Manajemen pendidikan sebagai aktivitas komunikasi.
11. Manajemen pendidikan dalam pengertian yang sempit sebagai kegiatan ketatausahaan di sekolah.

Dengan demikian program kegiatan apapun perlu direncanakan dengan baik, sehingga semua kegiatan terarah bagi tercapainya tujuan. Rencana merupakan pedoman kerja bagi para pelaksana terkait, baik manajer maupun staf dalam melaksanakan fungsi dan tugas masing-masing.

Perencanaan juga dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan semua aktivitas yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Gde Manunjaya. 1999. *Manajemen Kesehatan*. Jakarta: EGC.
- Afifuddindan Sutikno, Sobry. 2008. *Pengelolaan pendidikan*.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1996. *Kamus besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djamarah, Syaipul bahri .2002. *Fisikologi Belajar*. Cetakan I. Jakarta : Rimeka Cipta.
- H. Moh. Isa. 1980. *Beberapa Bacaan tentang Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Depkes RI.
- Jamaris, Martini. 2013. *Orientasi Baru Dalam Fisiologi Pendidikan*. Bogor: Penerbit Gahlia Indonesia.
- Lestari Veronika Sri. 2011. *Bahan Ajar Dasar Dasar Manajemen*. Makassar: UNHAS.
- Pidarta, Made. 2007. *Landasan Kependidikan*. Jakarta . PT. Asdi Mahasatya.
- Rekso hadiprodjo, S., *Pengantar Manajemen*, Penerbit Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta, 1990.
- Santrok, Jon W. 2011. *Fisikologi Pendidikan* .Jakarta :Salemba Humanika
- Slemato, 2003. *Belajar dan faktor-faktor yang Mempengaruhinya* .Jakarta: PT. Rineka cipta.
- Sutikno, M.S. 2007. *Menggagas Pembelajaran Efektif Dan Bermakna* , Mataram :NTP Pres
- Uno, B Hamzah, 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis Dibiidang Pendidikan* : Jakarta Bumi Aksara
- Sutikono, Subri. 2008. *Landasan Pendidikan Bandung*. Presfect.